Inspirasi
QS 14: 24-25

TREE HR FRAMEWORK

Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia:
Integrasi Manajemen SDM dan Nilai Iman–Islam–Ihsan



Manusia
Bertumbuh
Organisasi
Berkembang
Masyarakat
Bermakna

Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si

TREE HR FRAMEWORK

Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia:
Integrasi Manajemen SDM dan Nilai Iman-Islam-Ihsan Inspirasi QS 14: 24–25

Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si

Penerbit Widina

TREE HR FRAMEWORK
Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Integrasi Manajemen SDM dan Nilai Iman–Islam–Ihsan Inspirasi QS 14: 24-25

Penulis:
Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Proofreader:
Aas Masruroh

ISBN:
978-634-317-384-7

Cetakan Pertama:
Oktober, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

Sertifikat_HAKI MODEL_EC002023104884

TREE HR FRAMEWORK

Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Integrasi Manajemen SDM dan Nilai Iman–Islam–Ihsan Inspirasi QS 14: 24-25



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN
CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan	:	EC002023104884, 5 November 2023
Pencipta		
Nama	:	**Amir Tengku Ramly**
Alamat	:	Perumahan Pakuan Regency Jl. LINGGA BUANA H6/2 Bogor 16116, Bogor Barat - Kota, Bogor, Jawa Barat, 16116
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Pemegang Hak Cipta		
Nama	:	**Amir Tengku Ramly**
Alamat	:	Perumahan Pakuan Regency Jl. LINGGA BUANA H6/2 Bogor 16116, Bogor Barat - Kota, Bogor, Jawa Barat 16116
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Jenis Ciptaan	:	**Kompilasi Ciptaan / Data**
Judul Ciptaan	:	**Model Pohon Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tree HR Model)**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	:	5 November 2023, di Bogor
Jangka waktu pelindungan	:	Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak Ciptaan tersebut pertama kali dilakukan Pengumuman.
Nomor pencatatan	:	000537839

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

KATA SAMBUTAN

Kepala Lembaga Kepemimpinan dan Eksekutif IPB University

Merawat Akar, Menguatkan Batang, dan Menghasilkan Buah: Sebuah Perspektif *Human Capital Management*

Di tengah perubahan dunia yang berlangsung begitu cepat, pengembangan sumber daya manusia menghadapi sebuah pertanyaan fundamental, yaitu manusia seperti apa yang sesungguhnya ingin kita bangun? Pertanyaan tersebut menjadi semakin penting ketika organisasi memasuki era *artificial intelligence* (AI), digitalisasi, otomatisasi, *people analytics*, dan transformasi model kerja. Teknologi telah membuat manusia mampu bekerja lebih cepat, lebih efisien, dan lebih terukur. Namun, kemajuan teknologi sekaligus menghadirkan paradoks. Semakin canggih sistem yang kita bangun, semakin besar pula kebutuhan kita terhadap manusia yang memiliki integritas, *wisdom*, tanggung jawab, dan kesadaran moral.

Kita tidak sedang menghadapi sekadar *talent gap* atau *skill gap*. Kita menghadapi persoalan yang lebih mendasar, yaitu *human gap,* kesenjangan antara kemampuan manusia dengan kematangan karakter, nilai-nilai, dan kebermaknaan hidup. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, manusia memang tidak lagi semata-mata dipandang sebagai *labor* atau tenaga kerja. Manusia telah berkembang dalam konsepsi *human resources*, *human capital*, talenta, dan bahkan sebagai sumber keunggulan strategis organisasi. Namun demikian, seluruh perkembangan paradigma tersebut masih menyisakan hal penting, yaitu memastikan bahwa peningkatan kompetensi dan kinerja berjalan seiring dengan penguatan karakter, integritas, spiritualitas, dan kebermanfaatan.

Di sinilah saya melihat buku *"Tree HR Framework"* karya Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si., hadir dengan gagasan yang menarik, relevan, dan patut memeroleh perhatian serius dari kalangan akademisi maupun praktisi *human capital management*. Metafora pohon yang digunakan dalam buku ini sesungguhnya sederhana, tetapi memiliki kedalaman filosofis yang luar biasa. Sebuah pohon tidak mungkin tumbuh kokoh hanya karena memiliki buah yang baik. Buah yang berkualitas merupakan hasil dari keseluruhan proses kehidupan, yaitu benih yang baik, akar yang kuat, batang yang sehat, cabang yang berkembang, daun yang hidup, serta lingkungan yang mendukung pertumbuhan

Demikian pula manusia. Kinerja yang baik tidak semestinya dipandang sebagai sesuatu yang berdiri sendiri. Di balik kinerja terdapat kompetensi. Di balik kompetensi terdapat proses pembelajaran dan pengalaman. Di balik perilaku terdapat karakter. Dan di balik karakter terdapat nilai-nilai, keyakinan, motivasi, serta fondasi spiritual yang menjadi akar kehidupan manusia. Gagasan inilah yang menurut saya menjadi kekuatan utama "*Tree HR Framework"*. Buku ini tidak berhenti pada pertanyaan "Seberapa kompeten seseorang?", namun bergerak lebih jauh kepada pertanyaan "Apa yang menjadi akar dirinya, bagaimana ia bertumbuh, dan buah apa yang dihasilkannya bagi orang lain?"

Dalam *framework* yang dikembangkan penulis, *root* menggambarkan fondasi nilai-nilai dan spiritualitas. *Trunk* menggambarkan kompetensi dan profesionalisme. Sementara *branch*, *leaf*, dan *fruit* menggambarkan perkembangan potensi, tindakan, kinerja, kontribusi, dan kebermanfaatan. Kerangka ini kemudian diperluas melalui integrasi Iman–Islam–Ihsan, sehingga pengembangan manusia tidak hanya bergerak dari *knowing* menuju *doing*, tetapi juga menuju *being* dan akhirnya *meaningful contribution*.

Bagi saya sebagai seorang praktisi di dunia pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, perspektif tersebut sangat relevan. Pendidikan pada hakikatnya bukan sekadar proses mentransfer pengetahuan. Pendidikan adalah proses menumbuhkan manusia. Organisasi atau perusahaan pun bukan sekadar tempat orang bekerja. Organisasi adalah ekosistem tempat manusia bertumbuh, berinteraksi, berkarya, memimpin, dan memberikan manfaat. Karena itu, perguruan tinggi dan organisasi memiliki tanggung jawab yang sama, yaitu memastikan bahwa manusia yang dikembangkan tidak hanya *highly competent*, tetapi juga *highly committed*, *highly ethical*, dan *highly impactful*.

Saya melihat setidaknya terdapat tiga kekuatan penting dari buku ini.

Pertama: Kekuatan Filosofis

"Tree HR Framework" menawarkan cara pandang yang sangat fundamental bahwa *human capital development* harus dimulai dari akar. Dalam praktik HR, kita sering kali terlalu sibuk mengukur *performance*, mengejar *Key Performance Indicators (KPI)*, menyusun *competency dictionary*, melakukan *talent mapping*, atau membangun *leadership pipeline*. Semua itu penting. Tetapi kita perlu bertanya lebih dalam, seberapa kuat akar manusia yang menjalankan semua sistem tersebut. Akar yang dimaksud bukan sekadar kemampuan personal, melainkan nilai-nilai, integritas, amanah, komitmen,

motivasi, dan spiritualitas. Buku ini bahkan membedakan *personal roots* dan *professional roots*, sebuah perspektif yang menarik karena menegaskan bahwa profesionalisme yang sehat membutuhkan fondasi personal yang sehat pula.

Kedua: Kekuatan Manajerial

Buku ini tidak berhenti pada refleksi filosofis. Gagasan pohon diterjemahkan ke dalam berbagai aspek praktis *human capital management*, yaitu pengembangan kompetensi, *talent management*, kepemimpinan, organisasi, pendidikan, asesmen, pengembangan karier, hingga pemanfaatan *AI*. Hal ini menjadikan "*Tree HR Framework"* menarik karena berusaha menjembatani dua dunia yang sering dipisahkan, yaitu dunia nilai-nilai dan dunia manajemen. Dalam *talent management*, misalnya, buku ini mengusulkan agar talenta tidak hanya dilihat dari performa dan potensi, tetapi juga melalui perspektif *Root–Trunk–Fruit*. Identifikasi talenta mencakup integritas, amanah, motivasi, kompetensi, kemampuan belajar, adaptabilitas, profesionalisme, hingga bukti kontribusi nyata. Bahkan pendekatan *multimethod assessment* dan upaya mengurangi berbagai bias dalam identifikasi talenta mendapatkan perhatian. Ini merupakan pendekatan yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Talenta bukan hanya tentang siapa yang paling pintar atau paling berprestasi hari ini, tetapi siapa yang memiliki akar yang kuat, kapasitas bertumbuh, dan kemampuan menghasilkan buah yang berkelanjutan.

Ketiga : Kekuatan Spiritual dan Kemanusiaan

Inilah aspek yang menurut saya memberikan karakter tersendiri pada buku ini. Dalam banyak literatur *human capital*, manusia dibahas melalui terminologi kompetensi, kinerja, produktivitas, *engagement*, *experience*, talenta, kepemimpinan, dan kapabilitas. Semua konsep tersebut penting dan diperlukan. Tetapi manusia tidak pernah sepenuhnya dapat dijelaskan melalui angka dan indikator. Manusia memiliki hati, nilai-nilai, dan tujuan hidup. Dan dalam perspektif Islam, manusia juga memiliki amanah sebagai khalifah di muka bumi. Karena itu, integrasi Iman–Islam–Ihsan dalam "*Tree HR Framework"* memberikan dimensi yang sangat menarik. Iman ditempatkan sebagai akar keyakinan, Islam sebagai sistem praktik kehidupan, dan Ihsan sebagai kualitas perilaku yang menghasilkan kebaikan, kebermanfaatan, dan kemaslahatan. Dengan demikian, keberhasilan pengembangan manusia tidak berhenti pada kompetensi, tetapi bergerak menuju karakter, integritas, kebermaknaan, dan kebermanfaatan. Dalam

bahasa yang sederhana, manusia yang baik bukan hanya manusia yang "bisa", tetapi manusia yang "benar", "bijak", dan "bermanfaat".

Bagi dunia pendidikan, gagasan ini memiliki arti yang sangat besar. Perguruan tinggi hari ini menghadapi tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang adaptif terhadap perubahan teknologi, memiliki *future skills*, mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, komunikatif, dan memiliki literasi digital. Tetapi di atas semua itu, kita membutuhkan generasi yang memiliki integritas, tanggung jawab, kepedulian sosial, dan orientasi kebermanfaatan. Demikian pula bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi masa depan bukan hanya organisasi yang memiliki teknologi terbaik. Organisasi masa depan adalah organisasi yang mampu membangun manusia terbaik dan menciptakan ekosistem yang membuat manusia tersebut terus bertumbuh.

Karena itu saya tertarik dengan prinsip yang dapat dirangkum dari buku ini, yaitu "*Berakar pada iman dan nilai-nilai. Bertumbuh melalui ilmu dan sistem. Bercabang melalui potensi dan peran. Dan berbuah dalam perilaku, karya, dan kebermanfaatan*." Empat kalimat tersebut, menurut saya, dapat menjadi semacam *credo* baru dalam pengembangan sumber daya manusia. Di era AI, prinsip ini bahkan menjadi semakin relevan. AI dapat membantu manusia mengolah data, membuat prediksi, mempercepat proses, meningkatkan produktivitas, dan membantu pengambilan keputusan. Namun AI tidak boleh membuat kita lupa bahwa teknologi adalah alat, sementara manusia tetap merupakan pemegang nilai-nilai dan penentu arah. Semakin kuat teknologi, semakin penting manusia memiliki akar. Semakin cepat perubahan, semakin penting manusia memiliki prinsip. Semakin besar kekuasaan yang dimiliki seseorang, semakin penting ia memiliki integritas. Dan semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar pula tanggung jawabnya untuk menghasilkan buah yang bermanfaat.

Dalam konteks tersebut, saya melihat "*Tree HR Framework"* bukan hanya sebagai sebuah model HR, tetapi sebagai cara pandang tentang manusia. Buku ini mengingatkan kita bahwa jangan terlalu cepat menilai seseorang hanya dari "buah"-nya. Ketika seseorang belum menghasilkan kinerja yang optimal, kita perlu bertanya, bagaimana akarnya? Bagaimana batangnya? Apakah lingkungan pertumbuhannya mendukung? Apakah potensi dan perannya sesuai? Apakah ia memeroleh kesempatan belajar dan berkembang? Sebaliknya, ketika seseorang menghasilkan "buah" yang luar biasa, kita juga perlu memahami proses yang membuatnya mampu bertumbuh.

Perspektif semacam ini membawa HR dari sekadar fungsi administratif menuju fungsi yang jauh lebih strategis, yaitu menjadi arsitek pertumbuhan manusia dan organisasi. Dalam kerangka ini, seorang pemimpin bukan hanya orang yang mencapai target. Pemimpin adalah penjaga akar, penguat batang, pengembang cabang, dan penghasil buah organisasi. Organisasi bukan hanya struktur dan sistem, tetapi ekosistem yang harus menyediakan tanah yang subur bagi pertumbuhan manusia. Dan seorang profesional HR tidak cukup hanya menjadi *administrator of people*. Ia harus berkembang menjadi *developer of people, architect of culture, builder of capability, guardian of values,* dan *catalyst of organizational transformation*. Pada titik inilah saya memandang buku ini memiliki kontribusi penting.

Buku ini merupakan kelanjutan dari perjalanan intelektual dan riset penulis mengenai *Tree HR Model*, *Tree HR Personality*, dan pengembangan manusia berbasis integrasi kepribadian, kompetensi, serta spiritualitas. Buku ini kemudian membawa gagasan tersebut ke dalam kerangka yang lebih luas dengan mengintegrasikan filosofi Iman–Islam–Ihsan. Saya menghargai upaya penulis untuk tidak memisahkan antara spiritualitas dan profesionalitas, karakter dan kompetensi, serta kinerja dan kebermaknaan. Bagi saya, justru di situlah tantangan terbesar human capital masa depan. Kita tidak cukup membangun *high-performance organization*, namun kita harus membangun *high-performance organization with high-integrity*. Kita tidak cukup membangun *talent*. Kita harus membangun *talent with character*. Kita tidak cukup membangun *future leaders*. Kita harus membangun *future leaders with values*. Dan kita tidak cukup membangun manusia yang sukses. Kita perlu membangun manusia yang sukses, bermartabat, dan memberi manfaat.

Pada akhirnya, sebagaimana pohon yang baik, ukuran keberhasilan manusia bukan hanya seberapa tinggi ia tumbuh, tetapi seberapa kuat akarnya, seberapa kokoh batangnya, seberapa luas manfaat yang diberikannya, dan seberapa banyak buah yang dapat dinikmati oleh orang lain. Saya berharap buku ini dapat menjadi bahan refleksi sekaligus referensi bagi para akademisi, praktisi *human capital management*, pemimpin organisasi, pengelola perguruan tinggi, guru, dosen, konsultan SDM, praktisi *talent management*, pengembang kepemimpinan, maupun generasi muda yang sedang mempersiapkan masa depannya. Lebih dari itu, saya berharap buku ini tidak hanya dibaca sebagai sebuah buku tentang *human capital management*, tetapi dibaca sebagai sebuah ajakan untuk kembali melihat manusia secara utuh. Sebab, pada akhirnya, organisasi tidak akan pernah lebih baik daripada manusia yang menghidupkannya. Teknologi tidak akan pernah lebih bermakna daripada manusia yang mengarahkannya.

Dan sistem tidak akan pernah lebih kuat daripada nilai yang menjadi fondasinya.

Mari kita membangun manusia seperti menumbuhkan pohon, yaitu memperkuat akarnya, mengokohkan batangnya, memberi ruang bagi cabang-cabang potensinya untuk berkembang, dan memastikan buahnya memberikan manfaat bagi sesama. Semoga buku "*Tree HR Framework"* karya Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si. ini menjadi salah satu kontribusi penting bagi pengembangan pemikiran *human capital management* di Indonesia, sekaligus menjadi inspirasi bagi lahirnya generasi manusia Indonesia yang beriman, berilmu, berintegritas, profesional, adaptif, unggul, dan bermanfaat bagi bangsa serta peradaban.

Bogor, 07 Oktober 2026

Dr. Ir. Naufal Mahfudz, MBA, MM
Kepala Lembaga Kepemimpinan dan Eksekutif IPB University

KATA PENGANTAR

Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

Bismillāhirraḥmānirraḥīm.
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah Swt., yang telah memberikan karunia ilmu, akal, dan kesempatan kepada manusia untuk terus belajar serta menghadirkan manfaat bagi kehidupan. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw., teladan dalam membangun manusia yang beriman, berilmu, berakhlak, dan bertanggung jawab.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan mendasar dalam pembangunan organisasi dan peradaban. Kemajuan teknologi, kecanggihan sistem, dan ketersediaan sumber daya ekonomi membutuhkan manusia yang mampu mengelolanya dengan ilmu, integritas, serta tanggung jawab. Karena itu, keberhasilan pengembangan manusia perlu dilihat melalui kemampuan bekerja, kualitas akhlak, dan manfaat yang dihasilkan bagi sesama.

Dalam perspektif ekonomi Islam dan manajemen syariah, manusia memiliki kedudukan mulia sebagai hamba Allah sekaligus pemegang amanah untuk memakmurkan kehidupan. Kerja mengandung dimensi ibadah, tanggung jawab, dan pelayanan. Kompetensi perlu diarahkan oleh nilai, keputusan perlu mempertimbangkan keadilan, dan pencapaian perlu menghadirkan kemaslahatan. Perspektif ini menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai ikhtiar membangun kemampuan sekaligus memelihara martabat manusia.

Buku **Tree HR Framework: Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia—Integrasi Manajemen SDM dan Nilai Iman–Islam–Ihsan, Inspirasi QS 14:24–25, karya **Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si**., menawarkan kerangka pemikiran yang relevan dengan kebutuhan tersebut. Melalui metafora pohon, penulis mengajak pembaca memahami bahwa pertumbuhan manusia berlangsung dalam keterhubungan antara fondasi nilai, pengembangan kemampuan, praktik kehidupan, dan kebermanfaatan hasil.

Inspirasi syajarah thayyibah dalam Surah Ibrahim ayat 24–25 memberikan landasan reflektif yang kuat bagi buku ini. Perumpamaan pohon yang baik, dengan akar yang teguh dan cabang yang menjulang, mengingatkan kita pada pentingnya fondasi yang kokoh bagi pertumbuhan

yang berkelanjutan. Dalam kerangka pengembangan manusia yang disajikan penulis, metafora tersebut diterjemahkan menjadi hubungan antara iman sebagai akar keyakinan, Islam sebagai sistem kehidupan, dan ihsan sebagai kualitas perilaku yang menghasilkan kebaikan.

Kekuatan pendekatan ini terletak pada upayanya menghubungkan nilai spiritual dengan kehidupan profesional. Amanah memperoleh makna nyata melalui tanggung jawab dalam pekerjaan. Kejujuran diwujudkan melalui ketepatan informasi dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Keadilan hadir dalam pembagian peran, penilaian kinerja, serta pemberian kesempatan untuk berkembang. Ihsan mengarahkan manusia agar bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga mutu, dan memperhatikan dampak pekerjaannya terhadap orang lain.

Dalam manajemen syariah, hubungan antara nilai dan sistem memiliki arti yang sangat penting. Nilai yang baik memerlukan tata kelola yang mendukung pelaksanaannya. Organisasi perlu menyediakan tujuan yang jelas, proses kerja yang tertib, kepemimpinan yang memberi teladan, dan penghargaan yang adil. Dengan demikian, penguatan akar spiritual berjalan bersama pengembangan kompetensi serta pembenahan sistem organisasi. Buku ini menyediakan ruang untuk memahami keterkaitan tersebut melalui struktur akar, batang, cabang, daun, dan buah.

Pembahasan mengenai potensi, talenta, kepribadian, dan karier juga mengingatkan kita bahwa setiap manusia memiliki jalan pertumbuhan yang perlu dipahami dengan bijaksana. Pemimpin dan pendidik bertanggung jawab menciptakan lingkungan yang memungkinkan potensi tersebut berkembang. Pengenalan terhadap diri perlu diikuti pembelajaran, pendampingan, pengalaman, dan kesempatan untuk berkontribusi. Di sini Di sinilah pengembangan manusia memperoleh makna sebagai proses yang berkelanjutan.

Saya memandang gagasan ihsan dalam buku ini sebagai bagian yang penting untuk direnungkan. Ihsan menghadirkan kesadaran bahwa kualitas amal mencakup niat, cara, dan hasil. Dalam kehidupan profesional, kesadaran tersebut mendorong ketelitian, kedisiplinan, kepedulian, serta kesediaan memperbaiki kekurangan. Pembahasan tentang siklus ihsan membuka ruang bagi pembaca untuk menghubungkan evaluasi kinerja dengan muhasabah dan perbaikan diri.

Bagi pendidikan tinggi, pendekatan yang ditawarkan buku ini memiliki relevansi dalam pembentukan lulusan. Pendidikan pascasarjana mengemban tanggung jawab untuk mengembangkan kedalaman ilmu, ketajaman analisis, kematangan sikap, dan kemampuan memimpin. Penguasaan ilmu perlu tumbuh bersama adab akademik, kejujuran

penelitian, serta kepedulian terhadap persoalan masyarakat. Integrasi dimensi tersebut dapat membantu melahirkan ilmuwan dan profesional yang mampu menggunakan pengetahuannya secara bertanggung jawab.

Dalam menghadapi transformasi digital dan perkembangan kecerdasan buatan, fondasi nilai semakin diperlukan. Teknologi membuka peluang untuk memperluas pembelajaran, meningkatkan ketepatan analisis, dan memperbaiki pelayanan. Manusia tetap memegang tanggung jawab untuk menentukan tujuan penggunaannya, menilai dampaknya, dan menjaga keadilan. Karena itu, pengembangan kompetensi digital perlu disertai penguatan integritas serta kebijaksanaan dalam mengambil keputusan.

Sebagai sebuah kerangka pengembangan manusia, Tree HR Framework juga membuka peluang bagi penelitian dan pengujian lebih lanjut. Dimensi, indikator, serta penerapannya dapat dikaji dalam beragam konteks pendidikan, organisasi, dan masyarakat. Dialog antara gagasan konseptual dan bukti empiris akan memperkaya kerangka ini serta memperjelas manfaatnya dalam praktik. Semangat tersebut sejalan dengan tugas perguruan tinggi untuk mengembangkan ilmu melalui penelitian, pembelajaran, dan pengabdian.

Saya menyampaikan apresiasi kepada Dr. Amir Tengku Ramly atas ikhtiarnya menyusun buku ini. Upaya mempertemukan manajemen sumber daya manusia dengan nilai iman, Islam, dan ihsan merupakan kontribusi yang patut dikembangkan dalam tradisi keilmuan kita. Buku ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan refleksi bagi mahasiswa, dosen, peneliti, pemimpin organisasi, serta praktisi pengembangan sumber daya manusia.

Semoga pembaca memperoleh dorongan untuk memperkuat akar nilai, mengembangkan ilmu dan kompetensi, memperbaiki perilaku kerja, serta memperluas manfaat bagi kehidupan. Pohon yang baik tumbuh dengan fondasi yang kuat dan memberikan buahnya bagi lingkungan. Demikian pula manusia: kematangan dirinya menemukan makna ketika ilmu, akhlak, dan karyanya menghadirkan kebaikan bagi sesama.

Semoga Allah Swt. memberkahi ikhtiar penulis dan menjadikan buku ini sebagai bagian dari ilmu yang bermanfaat.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bogor, 5 Oktober 2026

Assoc. Prof. H. Hendri Tanjung, Ph.D
Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Ibn Khaldun Bogor

DAFTAR ISI

SERTIFIKAT_HAKI MODEL_EC002023104884 iii
KATA SAMBUTAN iv
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xiii
FILOSOFI UTAMA BUKU xxi

PROLOG 1
BAGIAN I FILOSOFI POHON DALAM PENGEMBANGAN MANUSIA 9
BAB 1 FILOSOFI POHON DALAM KEHIDUPAN MANUSIA 35
A. Pohon Sebagai Simbol Kehidupan Dalam Perspektif Multidisipliner 36
B. Prinsip Pertumbuhan, Keseimbangan, Dan Kebermanfaatan 36
C. Pohon Sebagai Kerangka Konseptual Dalam Pengembangan Manusia 37
BAB 2 KONSEP POHON DALAM AL-QUR'AN 39
A. Al-Qur'an Dan Bahasa Perumpamaan 39
B. Syajarah Thayyibah Dalam Qs Ibrahim Ayat 24–25 40
C. Makna Kalimah Thayyibah 41
D. Akar Yang Kuat Sebagai Simbol Keimanan 42
E. Batang Dan Cabang Sebagai Simbol Pertumbuhan Ilmu 43
F. Buah Sebagai Simbol Amal Dan Kebermanfaatan 44
G. Pohon Sebagai Simbol Hubungan Iman Dan Amal 45
H. Pohon Yang Buruk Sebagai Kontras Moral 46
I. Integrasi Iman, Islam, Ihsan, Dan Takwa 47
J. Relevansi Filosofi Pohon Dalam Pengembangan Manusia 48
K. Syajarah Thayyibah Dan Tree Hr Model 49
L. Implementasi Dalam Pendidikan Dan Organisasi 51
M. Refleksi Pengembangan Diri 52
N. Simpulan 52
BAB 3 STRUKTUR POHON SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN MANUSIA 55
A. Akar Sebagai Fondasi Kehidupan 56
B. Batang Sebagai Sistem Kehidupan 58
C. Cabang Sebagai Pengembangan Potensi 61
D. Daun Dan Buah Sebagai Hasil Kehidupan 63

E. Keterkaitan Antara Akar, Batang, Cabang, Daun, Dan Buah 66
F. Implementasi Struktur Pohon Dalam Pengembangan SDM 67
G. Refleksi Tree Hr: Menilai Pohon Kehidupan Diri 68
BAB 4 ROOT–TRUNK–BRANCH–FRUIT DALAM TREE HR FRAMEWORK 71
A. Struktur Dasar Tree Hr Model 72
B. Akar Sebagai Energi Spiritual 74
C. Batang Sebagai Sistem Praktik 77
D. Cabang Sebagai Pengembangan Potensi Dan Peran 80
E. Buah Sebagai Kualitas Perilaku Manusia 83
F. Integrasi Root–Trunk–Branch–Fruit 86
G. Implementasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia 87
H. Refleksi Pengembangan Diri 88

BAGIAN II TREE HR FRAMEWORK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 91
BAB 5 EVOLUSI PEMIKIRAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 95
A. Era Manajemen Tenaga Kerja 96
B. Era Human Resource Management Dan Human Capital 98
C. Era Talent Management 100
D. Kebutuhan Model Pengembangan Manusia Yang Holistik 103
E. Tree Hr Framework Sebagai Evolusi Pemikiran MSDM 105
F. Perbandingan Pendekatan Konvensional Dan Tree Hr Framework 108
G. Implikasi Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia Modern 108
H. Sintesis Evolusi Pemikiran MSDM 110
BAB 6 PARADIGMA BARU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 115
A. Pendahuluan 115
B. Perubahan Orientasi Pengembangan SDM 116
C. Pendekatan Kompetensi 117
D. Pendekatan Karakter 120
E. Pendekatan Mindset 123
F. Pendekatan Spiritual 127
G. Integrasi Kompetensi, Karakter, Mindset, Dan Spiritualitas 131
H. Model Integratif Tree Hr Dalam Pengembangan SDM 132
I. Strategi Implementasi Dalam Sistem MSDM 133
J. Matriks Pengembangan SDM Holistik 135
K. Refleksi Tree Hr 135
L. Kesimpulan 136

BAB 7 TREE HR FRAMEWORK SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 139
A. Pendahuluan 139
B. Hakikat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Tree Hr Framework 140
C. Landasan Filosofis Tree Hr Framework 141
D. Struktur Dasar Tree Hr Framework 143
E. Root: Fondasi Spiritual, Nilai, Dan Karakter 143
F. Trunk: Kompetensi, Profesionalisme, Dan Sistem Kerja 146
G. Branch: Potensi, Kepribadian, Talenta, Dan Karier 148
H. Leaf: Pembelajaran, Kolaborasi, Dan Lingkungan Pertumbuhan 151
I. Fruit: Kinerja, Kontribusi, Dan Kebermanfaatan 153
J. Output: Manusia Bertakwa Dan Organisasi Berkelanjutan 155
K. Mekanisme Pertumbuhan Dalam Tree Hr Framework 155
L. Dimensi Pengembangan Individu 156
M. Level Implementasi Tree Hr Framework 157
N. Integrasi Tree Hr Framework Dalam Siklus MSDM 158
O. Sistem Asesmen Tree Hr 159
P. Indikator Tree Hr Development Index 160
Q. Peran Pemimpin Dalam Tree Hr Framework 161
R. Peran Organisasi Sebagai Ekosistem 162
S. Tree Hr Framework Dan Transformasi Digital 163
T. Keunggulan Tree Hr Framework 164
U. Perbandingan Dengan Model Pengembangan SDM Konvensional 164
V. Tantangan Implementasi 165
W. Tahapan Implementasi Tree Hr Framework 166
X. Model Implementasi 7p Tree Hr 167
Y. Proposisi Konseptual Tree Hr Framework 168
Z. Refleksi Tree Hr 168
AA. Kesimpulan 169
BAB 8 ROOT, TRUNK, DAN FRUIT DALAM TREE HR FRAMEWORK 171
A. Pendahuluan 171
B. Filosofi Root–Trunk–Fruit 172
C. Root Sebagai Prinsip, Nilai, Dan Integritas 173
D. Trunk Sebagai Sistem, Pola Pikir, Dan Kompetensi 178
E. Fruit Sebagai Aksi, Prestasi, Dan Perilaku 182
F. Mekanisme Hubungan Root–Trunk–Fruit 186
G. Formula Konseptual Tree Hr 188
H. Matriks Root–Trunk–Fruit 189

I. Implementasi Root–Trunk–Fruit Dalam Sistem Msdm 189
J. Instrumen Asesmen Root–Trunk–Fruit 192
K. Root–Trunk–Fruit Development Index 194
L. Contoh Profil Root–Trunk–Fruit 195
M. Root–Trunk–Fruit Dalam Spiritual Performance 196
N. Perbandingan Pendekatan Konvensional
Dan Root–Trunk–Fruit 197
O. Tantangan Implementasi 197
P. Proposisi Konseptual 198
Q. Refleksi Tree Hr 199
R. Kesimpulan 199
BAB 9 TREE HR FRAMEWORK DALAM TALENT MANAGEMENT 203
A. Pendahuluan 203
B. Hakikat Talenta Dalam Tree Hr Framework 204
C. Dari Talent Management Eksklusif
Menuju Talent Development Inklusif 205
D. Arsitektur Tree Hr Dalam Talent Management 206
E. Identifikasi Potensi Manusia 208
F. Pengembangan Kompetensi 212
G. Pembentukan Karakter Kerja 215
H. Pengembangan Kepemimpinan 219
I. Model Proses Talent Management Berbasis Tree Hr 223
J. Matriks Talenta Berbasis Root–Trunk–Fruit 224
K. Tree Hr Talent Scorecard 225
L. Peran Ai Dalam Talent Management Berbasis Tree Hr 226
M. Talent Experience Dan Retensi 227
N. Indikator Keberhasilan Talent Management 227
O. Tantangan Implementasi 228
P. Strategi Implementasi Tree Hr Talent Management 229
Q. Proposisi Konseptual 230
R. Refleksi Tree Hr 231
S. Kesimpulan 231
**BAB 10 TREE HR FRAMEWORK DALAM
KEPEMIMPINAN DAN ORGANISASI 235**
A. Pendahuluan 235
B. Hakikat Kepemimpinan Dalam Tree Hr Framework 236
C. Kepemimpinan Berbasis Karakter 239
D. Kepemimpinan Berbasis Karakter Dalam Perspektif Islam 244
E. Pemimpin Sebagai Penjaga Root,
Penguat Trunk, Dan Penghasil Fruit 246

F. Organisasi Yang Berakar Pada Nilai 247
G. Budaya Kerja Berbasis Integritas 252
H. Mekanisme Pembentukan Budaya Integritas 256
I. Model Tree Hr Leadership 258
J. Tree Hr Leadership Pipeline 258
K. Implementasi Tree Hr Dalam Sistem Organisasi 260
L. Indikator Kepemimpinan Berbasis Karakter 262
M. Indikator Organisasi Yang Berakar Pada Nilai 262
N. Tree Hr Integrity Culture Index 263
O. Contoh Diagnosis Root–Trunk–Fruit Organisasi 264
P. Tantangan Implementasi 266
Q. Tahapan Membangun Organisasi Berbasis Integritas 267
R. Model 7i Tree Hr Leadership And Organisation 268
S. Proposisi Konseptual 268
T. Refleksi Tree Hr 269
U. Kesimpulan 270

BAGIAN III TREE HR FRAMEWORK DALAM FILOSOFI IMAN–ISLAM–IHSAN 273
BAB 11 HADIS JIBRIL SEBAGAI FONDASI PENGEMBANGAN MANUSIA ... 277
A. Pendahuluan 277
B. Hadis Jibril Dan Hakikat Ajaran Islam 278
C. Konsep Iman, Islam, Dan Ihsan 278
D. Struktur Spiritual Dalam Kehidupan Manusia 282
E. Hadis Jibril Sebagai Model Pengembangan Manusia Holistik 286
F. Relevansi Hadis Jibril Dalam Pengembangan Manusia 287
G. Implementasi Hadis Jibril Dalam Sistem Pengembangan SDM 291
H. Model Transformasi Iman–Islam–Ihsan 293
I. Matriks Hadis Jibril Dan Tree Hr Framework 293
J. Prinsip Utama Pengembangan Manusia Berdasarkan Hadis Jibril 294
K. Refleksi Tree Hr 295
L. Penutup 295
BAB 12 IMAN SEBAGAI AKAR KEHIDUPAN MANUSIA 299
A. Pendahuluan 299
B. Hakikat Iman Dalam Kehidupan Manusia 300
C. Rukun Iman Sebagai Fondasi Keyakinan 302
D. Rukun Iman Dan Pembentukan Struktur Kepribadian 306
E. Personal Roots Dalam Tree Hr Framework 307
F. Professional Roots Dalam Tree Hr Framework 309

G. Model Dua Akar Dalam Tree Hr Framework 312
H. Iman Sebagai Sumber Energi Moral 313
I. Iman Sebagai Akar Ketangguhan Manusia 316
J. Iman Dan Pembentukan Profesional Berintegritas 317
K. Implementasi Personal Roots Dan Professional Roots..... 318
L. Matriks Pengembangan Akar Iman 319
M. Model Transformasi Akar Iman 320
N. Indikator Akar Iman 320
O. Refleksi Akar Iman 321
P. Implikasi Bagi Tree Hr Framework..... 322
Q. Penutup 323
BAB 13 ISLAM SEBAGAI SISTEM PRAKTIK KEHIDUPAN.....325
A. Pendahuluan..... 325
B. Hakikat Islam Sebagai Sistem Kehidupan 326
C. Rukun Islam Sebagai Sistem Disiplin Hidup..... 328
D. Syahadat Sebagai Identitas Hidup 329
E. Salat Sebagai Sistem Penguatan Spiritual 332
F. Puasa Sebagai Sistem Pengendalian Diri 334
G. Zakat Sebagai Sistem Tanggung Jawab Sosial 337
H. Haji Sebagai Transformasi Spiritual 339
I. Integrasi Lima Rukun Islam Dalam Pengembangan Manusia..... 343
J. Islam Sebagai Batang Tree Hr Framework..... 344
K. Relevansi Rukun Islam Bagi Pengembangan SDM..... 345
L. Model Transformasi Rukun Islam..... 347
M. Matriks Islam Sebagai Sistem Praktik Kehidupan..... 347
N. Indikator Implementasi Nilai Rukun Islam..... 348
O. Refleksi Tree Hr..... 349
P. Implikasi Bagi Tree Hr Framework..... 350
Q. Penutup 350
BAB 14 IHSAN SEBAGAI KUALITAS PERILAKU MANUSIA 353
A. Pendahuluan..... 353
B. Konsep Ihsan Dalam Islam..... 354
C. Ihsan Sebagai Kesadaran Spiritual..... 357
D. Ihsan Sebagai Kualitas Amal 360
E. Tingkatan Kualitas Amal 362
F. Ihsan Dan Itqan..... 364
G. Ihsan Sebagai Budaya Perbaikan Berkelanjutan 364
H. Ihsan Dalam Kehidupan Profesional..... 366
I. Ihsan Dalam Profesi Pendidikan 370
J. Ihsan Dalam Penelitian Dan Kehidupan Akademik 370

K. Ihsan Dalam Era Digital Dan Artificial Intelligence 371
L. Ihsan Sebagai Buah Tree Hr Framework 372
M. Dimensi Ihsan Dalam Kinerja 374
N. Model Ihsan Performance 375
O. Matriks Ihsan Dalam Kehidupan Profesional 376
P. Indikator Perilaku Ihsan 377
Q. Implementasi Ihsan Dalam Sistem Pengembangan SDM 378
R. Risiko Pemahaman Ihsan Yang Tidak Tepat 380
S. Refleksi Ihsan 381
T. Model Transformasi Menuju Ihsan 382
U. Implikasi Bagi Tree Hr Framework 383
V. Penutup 383
BAB 15 SIKLUS IHSAN DALAM TREE HR FRAMEWORK 387
A. Pendahuluan 387
B. Hakikat Ihsan Dalam Tree Hr Framework 388
C. Ihsan Sebagai Buah Dan Siklus Kehidupan 389
D. Model Siklus Ihsan Dalam Kehidupan Manusia 389
E. Rumusan Model Siklus Ihsan 393
F. Continuous Spiritual Improvement 394
G. Ihsan Sebagai Quality Control Dalam Kehidupan 397
H. Penerapan Siklus Ihsan Dalam Kehidupan Pribadi 400
I. Penerapan Siklus Ihsan Dalam Profesi 401
J. Penerapan Siklus Ihsan Dalam Organisasi 401
K. Instrumen Refleksi Siklus Ihsan 402
L. Proposisi Siklus Ihsan Dalam Tree Hr Framework 403
M. Implikasi Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia 404
N. Penutup 404

BAGIAN IV ARSITEKTUR SPIRITUAL TREE HR 407
BAB 16 TREE HR SPIRITUAL ARCHITECTURE 411
A. Konsep Tree Hr Spiritual Architecture 412
B. Model Integrasi Iman–Islam–Ihsan 413
C. Root–Trunk–Fruit Spiritual Model 415
D. Hubungan Root, Trunk, Dan Fruit 415
E. Siklus Pengembangan Manusia 415
F. Implementasi Dalam SDM 415
BAB 17 IMPLEMENTASI TREE HR FRAMEWORK DALAM PENGEMBANGAN SDM 417
A. Prinsip Implementasi Tree Hr Framework 418
B. Implementasi Dalam Pendidikan 420

C. Implementasi Dalam Organisasi 421
D. Implementasi Dalam Kepemimpinan 422
E. Implementasi Dalam Pengembangan Generasi Muda 423
F. Model Operasional Implementasi 423
G. Peran Artificial Intelligence..... 424
H. Indikator Keberhasilan..... 424
I. Tantangan Implementasi..... 424
EPILOG 427

Filosofi Utama Buku

"Tree HR Framework memandang manusia seperti pohon yang baik: iman sebagai akar keyakinan, Islam sebagai sistem kehidupan, dan ihsan sebagai buah perilaku yang memberi manfaat bagi manusia."

PROLOG



PROLOG

Mengapa Dunia Membutuhkan Model Pengembangan Manusia yang Utuh

BAGIAN I
FILOSOFI POHON DALAM PENGEMBANGAN MANUSIA

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang bertumbuh. Ia tidak hanya berkembang secara fisik, tetapi juga berkembang dalam dimensi mental, intelektual, emosional, sosial, profesional, dan spiritual. Karena itu, pengembangan manusia tidak dapat dilakukan secara parsial. Manusia memerlukan model pengembangan yang utuh, yang mampu melihat hubungan antara fondasi nilai, kapasitas diri, dan hasil nyata dalam kehidupan serta pekerjaan.

Dalam konteks inilah, **filosofi pohon** menjadi sangat relevan. Pohon adalah simbol kehidupan, pertumbuhan, kekuatan, keberlanjutan, dan kebermanfaatan. Pohon tidak tumbuh seketika; ia berkembang melalui proses yang terstruktur. Ia memerlukan akar yang kuat, batang yang kokoh, serta daun, bunga, dan buah yang menjadi tanda produktivitasnya. Analogi ini memberikan pemahaman mendalam bahwa manusia juga bertumbuh melalui struktur yang serupa: memiliki fondasi, proses penguatan, dan hasil yang tampak.

Pohon merupakan salah satu simbol kehidupan yang paling kuat dalam sejarah pemikiran manusia. Ia melambangkan pertumbuhan, keteguhan, keseimbangan, keberlanjutan, dan kebermanfaatan. Pohon tidak hidup hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga memberi manfaat bagi lingkungan: menghasilkan oksigen, memberi keteduhan, menjaga ekosistem, menjadi tempat hidup makhluk lain, dan menghasilkan buah. Karena itu, pohon dapat dijadikan metafora yang tepat untuk memahami proses pengembangan manusia secara utuh.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, metafora pohon memiliki kekuatan konseptual karena mampu menjelaskan hubungan antara fondasi nilai, kapasitas kompetensi, dan hasil perilaku. Tree HR Model yang dikembangkan oleh Amir Tengku Ramly menempatkan pohon sebagai kerangka pengembangan manusia yang terdiri atas akar, batang, dan buah/daun. Akar menggambarkan fondasi spiritualitas dan nilai; batang menggambarkan kompetensi dan kepribadian; sedangkan buah/daun menggambarkan perilaku, tindakan, karya, dan kontribusi manusia. Model ini dikembangkan dengan inspirasi QS. Ibrahim ayat 24–25, yang

BAB 1

FILOSOFI POHON DALAM KEHIDUPAN MANUSIA

Pohon merupakan salah satu simbol paling universal dalam kehidupan manusia yang telah digunakan lintas peradaban untuk merepresentasikan kehidupan, pertumbuhan, keseimbangan, dan kebermanfaatan. Dalam berbagai disiplin ilmu—mulai dari filsafat, agama, hingga ilmu sosial dan manajemen—pohon sering dijadikan metafora untuk menjelaskan proses perkembangan yang bersifat bertahap, sistemik, dan berkelanjutan.

Secara empiris, pohon menunjukkan karakteristik pertumbuhan yang konsisten dan terstruktur. Ia tidak tumbuh secara instan, melainkan melalui tahapan yang dimulai dari benih, akar, batang, cabang, hingga menghasilkan daun dan buah. Proses ini mencerminkan prinsip dasar bahwa setiap bentuk pertumbuhan memerlukan fondasi yang kuat, proses yang berkesinambungan, serta lingkungan yang mendukung.

Dalam konteks pengembangan manusia, pohon menjadi metafora yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara nilai, kompetensi, dan tindakan. Manusia tidak hanya dituntut untuk berkembang secara fisik atau intelektual, tetapi juga secara moral, spiritual, dan sosial. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan manusia yang komprehensif perlu mempertimbangkan dimensi-dimensi tersebut secara terpadu.

Tree HR Model yang dikembangkan oleh Dr. Amir Tengku Ramly menggunakan metafora pohon sebagai kerangka konseptual dalam pengembangan sumber daya manusia. Model ini menekankan keterkaitan antara akar sebagai fondasi nilai, batang sebagai representasi kompetensi, serta buah dan daun sebagai hasil nyata berupa tindakan dan kontribusi. Dengan demikian, filosofi pohon tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga operasional dalam praktik pengembangan manusia.

BAB 2

KONSEP POHON DALAM AL-QUR'AN

Pertanyaan Pemantik

1. Mengapa Al-Qur'an menggunakan pohon sebagai perumpamaan bagi kalimat yang baik dan keimanan?
2. Bagaimana hubungan antara akar, batang, cabang, dan buah dengan proses pembentukan manusia?
3. Mengapa amal yang baik harus dibangun di atas fondasi iman yang kuat?
4. Bagaimana filosofi *syajarah thayyibah* dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia modern?
5. Apakah kompetensi dan prestasi seseorang dapat bertahan tanpa integritas dan nilai spiritual?

Capaian Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, pembaca diharapkan mampu:

1. Menjelaskan makna *syajarah thayyibah* berdasarkan QS Ibrahim ayat 24–25.
2. Memahami pohon sebagai simbol keimanan, pertumbuhan, amal, dan kebermanfaatan.
3. Menjelaskan keterkaitan antara iman, ilmu, amal, dan ketakwaan.
4. Menghubungkan filosofi pohon dalam Al-Qur'an dengan pengembangan manusia secara utuh.
5. Mengaplikasikan konsep akar, batang, buah, dan hasil dalam Tree HR Model.

A. AL-QUR'AN DAN BAHASA PERUMPAMAAN

Al-Qur'an tidak hanya menyampaikan ajaran melalui perintah, larangan, hukum, dan kisah, tetapi juga menggunakan berbagai perumpamaan atau *amtsal*. Perumpamaan digunakan agar nilai-nilai yang bersifat abstrak menjadi lebih konkret, mudah dipahami, dan membekas dalam kesadaran

BAB 3

STRUKTUR POHON SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN MANUSIA

Pendahuluan

Pohon merupakan salah satu simbol kehidupan yang paling lengkap. Ia tumbuh melalui proses yang bertahap, terstruktur, dan saling berkaitan. Pohon yang kuat tidak hanya ditentukan oleh buah yang terlihat, tetapi terutama oleh akar yang tersembunyi, batang yang menopang, cabang yang berkembang, serta daun yang menjalankan fungsi kehidupan. Setiap bagian mempunyai peran yang berbeda, tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Struktur pohon memberikan gambaran yang relevan untuk memahami proses pengembangan manusia. Kehidupan manusia tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, jabatan, atau hasil kerja yang tampak. Kualitas manusia berawal dari fondasi nilai dan keyakinan yang tertanam dalam dirinya. Nilai tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam sistem berpikir, kompetensi, perilaku, dan kebiasaan. Selanjutnya, manusia mengembangkan potensi dan menghasilkan karya yang bermanfaat bagi dirinya, organisasi, masyarakat, dan lingkungan.

Dalam perspektif **Tree HR Model**, manusia dapat dianalogikan sebagai pohon yang memiliki akar, batang, cabang, daun, dan buah. Akar menggambarkan nilai, iman, karakter, dan integritas. Batang menggambarkan kompetensi serta sistem kehidupan yang menopang pertumbuhan. Cabang menggambarkan pengembangan berbagai potensi dan talenta. Daun dan buah menggambarkan karya, kinerja, kontribusi, kebermanfaatan, dan dampak kehidupan.

Model ini menegaskan bahwa pengembangan manusia harus dilakukan secara menyeluruh. Manusia tidak cukup hanya dikembangkan dari aspek keterampilan teknis, tetapi juga harus diperkuat nilai, kepribadian, kesehatan mental, kemampuan sosial, dan orientasi kebermanfaatannya.

BAB 4

ROOT–TRUNK–BRANCH–FRUIT DALAM TREE HR FRAMEWORK

Pendahuluan

Tree HR Framework memandang manusia sebagai makhluk hidup yang terus bertumbuh, beradaptasi, dan menghasilkan manfaat. Pertumbuhan manusia tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh kekuatan nilai yang menjadi fondasi kehidupannya. Seperti pohon, kualitas yang tampak pada diri manusia merupakan hasil dari proses yang berlangsung secara bertahap dan saling berhubungan, mulai dari akar yang tersembunyi, batang yang menopang kehidupan, cabang yang mengembangkan potensi, hingga buah yang memberikan manfaat.

Kerangka Root–Trunk–Branch–Fruit menggambarkan bahwa pengembangan manusia harus dilakukan secara utuh. Manusia tidak cukup hanya dibekali kompetensi teknis apabila tidak memiliki nilai, integritas, dan arah hidup. Sebaliknya, nilai-nilai yang kuat perlu diterjemahkan ke dalam sistem, perilaku, kompetensi, dan kontribusi nyata.

Dalam Tree HR Framework, akar merepresentasikan energi spiritual dan nilai dasar manusia. Batang menggambarkan sistem praktik kehidupan dan profesionalisme. Cabang menunjukkan diferensiasi potensi, peran, talenta, dan ruang pengembangan. Sementara itu, buah merepresentasikan kualitas perilaku, karya, kinerja, dan kebermanfaatan manusia bagi lingkungan.

Dengan demikian, Tree HR Framework tidak hanya menjadi metafora, tetapi juga menjadi model konseptual dan praktis dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas, karakter, kompetensi, talenta, dan kebermanfaatan.

BAB 5

EVOLUSI PEMIKIRAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pendahuluan

Pemikiran mengenai manusia dalam organisasi mengalami perkembangan yang panjang. Pada tahap awal industrialisasi, manusia lebih banyak dipandang sebagai tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan proses produksi. Perhatian organisasi terutama diarahkan pada pembagian kerja, pengawasan, disiplin, efisiensi, dan pencapaian target produksi. Dalam pendekatan tersebut, manusia ditempatkan hampir sejajar dengan mesin, modal, bahan baku, dan faktor produksi lainnya.

Seiring meningkatnya kompleksitas organisasi, perkembangan ilmu psikologi, perubahan teknologi, serta semakin tingginya tuntutan pekerja terhadap kesejahteraan dan pengembangan diri, pandangan terhadap manusia mulai berubah. Manusia tidak lagi hanya dipahami sebagai tenaga fisik, tetapi sebagai individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, kreativitas, kepribadian, nilai, serta potensi untuk berkembang.

Perubahan tersebut melahirkan berbagai paradigma dalam pengelolaan manusia, mulai dari manajemen tenaga kerja, manajemen personalia, human resource management, human capital management, hingga talent management. Setiap paradigma membawa kemajuan dan kontribusi penting. Namun, pendekatan-pendekatan tersebut masih sering menempatkan manusia terutama berdasarkan nilai ekonomi, kompetensi, kinerja, dan kontribusinya terhadap organisasi.

Dalam perkembangan organisasi modern, dibutuhkan model pengembangan sumber daya manusia yang lebih holistik. Manusia perlu dipahami sebagai makhluk spiritual, moral, sosial, intelektual, emosional, dan profesional. Manusia bukan hanya sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan kinerja, melainkan pribadi yang harus ditumbuhkan agar

BAB 6

PARADIGMA BARU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kapasitas manusia agar mampu menjalankan pekerjaan, menghadapi perubahan, mengembangkan potensi, dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan. Dalam praktik tradisional, pengembangan SDM lebih banyak diarahkan pada pelatihan keterampilan teknis dan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas. Pendekatan tersebut penting, tetapi tidak lagi memadai untuk menjawab kompleksitas organisasi modern.

Perubahan teknologi, digitalisasi, kecerdasan buatan, ketidakpastian lingkungan, perubahan struktur pekerjaan, serta meningkatnya tuntutan terhadap integritas dan keberlanjutan telah mengubah jenis kualitas manusia yang dibutuhkan organisasi. Pegawai tidak cukup hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya. Mereka juga perlu memiliki karakter yang kuat, pola pikir yang adaptif, kesadaran spiritual, kemampuan belajar, ketangguhan, dan orientasi kebermanfaatan.

Kajian mengenai masa depan pengembangan pegawai menunjukkan bahwa pengembangan SDM semakin bergerak dari model yang sepenuhnya dikendalikan organisasi menuju kemitraan antara organisasi dan pegawai. Pegawai berperan aktif dalam menentukan kebutuhan belajar, membangun pengalaman, mengembangkan jejaring, dan mengarahkan perjalanan kariernya. Karena itu, pengembangan tidak lagi terbatas pada pelatihan formal, tetapi meliputi pembelajaran berbasis pengalaman, coaching, mentoring, penugasan, refleksi, mobilitas karier, dan pembelajaran mandiri.

BAB 7

TREE HR FRAMEWORK SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia tidak cukup dipahami sebagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan manusia merupakan proses yang lebih luas, mencakup pembentukan nilai, karakter, pola pikir, kompetensi, kepribadian, profesionalisme, kemampuan beradaptasi, dan orientasi kebermanfaatan.

Organisasi modern menghadapi perubahan teknologi, ketidakpastian lingkungan, transformasi pekerjaan, tuntutan inovasi, serta meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan dan keberlanjutan. Keadaan tersebut membutuhkan manusia yang tidak hanya mampu menjalankan pekerjaan saat ini, tetapi juga mampu belajar, mengintegrasikan pengetahuan, membangun hubungan sosial, dan melakukan rekonfigurasi sumber daya ketika lingkungan berubah. Kajian tentang kapabilitas dinamis MSDM menunjukkan bahwa sistem MSDM perlu mendukung pembangunan pengetahuan, integrasi sosial, perubahan sumber daya, kesejahteraan pegawai, dan kinerja organisasi secara bersamaan.

Perkembangan tersebut memperlihatkan bahwa pendekatan kompetensi, human capital, dan talent management tetap penting, tetapi belum memadai apabila diterapkan secara terpisah. Kompetensi menjelaskan kemampuan seseorang, tetapi tidak selalu menjelaskan nilai yang mengarahkannya. Talent management membantu organisasi menemukan pegawai berpotensi, tetapi dapat menjadi eksklusif apabila kesempatan pengembangan hanya diberikan kepada kelompok tertentu. Pendekatan pengembangan talenta yang inklusif karena itu menekankan bahwa organisasi perlu menyediakan ruang pertumbuhan bagi lebih banyak pegawai, termasuk mereka yang potensinya belum tampak melalui ukuran kinerja konvensional.

BAB 8

ROOT, TRUNK, DAN FRUIT DALAM TREE HR FRAMEWORK

A. PENDAHULUAN

Tree HR Framework menggunakan struktur pohon untuk menjelaskan proses pengembangan sumber daya manusia secara utuh. Pohon dipilih karena pertumbuhannya memperlihatkan hubungan yang jelas antara fondasi, proses, dan hasil. Pohon yang sehat tidak hanya ditentukan oleh buah yang tampak, tetapi juga oleh kekuatan akar, kualitas batang, kecukupan lingkungan, dan kesinambungan proses pertumbuhannya.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, organisasi sering kali lebih tertarik pada bagian yang mudah diamati dan diukur, seperti produktivitas, pencapaian target, kualitas layanan, inovasi, dan prestasi. Seluruh hasil tersebut merupakan bagian penting dari keberhasilan organisasi. Namun, hasil tidak muncul dengan sendirinya. Prestasi dan perilaku kerja merupakan buah dari prinsip yang dihayati, nilai yang dijaga, pola pikir yang dibentuk, kompetensi yang dikembangkan, dan sistem organisasi yang diterapkan secara konsisten.

Tree HR Framework merumuskan hubungan tersebut melalui tiga elemen utama:

1. **Root**, yaitu prinsip, nilai, dan integritas;
2. **Trunk**, yaitu sistem, pola pikir, dan kompetensi; serta
3. **Fruit**, yaitu aksi, prestasi, dan perilaku.

Ketiga elemen tersebut membentuk satu kesatuan. Root memberikan arah dan energi moral. Trunk menerjemahkan nilai menjadi kapasitas serta proses kerja. Fruit menunjukkan hasil nyata yang dapat diamati dalam tindakan, perilaku, prestasi, pelayanan, dan kontribusi.

BAB 9

TREE HR FRAMEWORK DALAM TALENT MANAGEMENT

A. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, transformasi jenis pekerjaan, persaingan memperoleh tenaga profesional, dan kebutuhan regenerasi kepemimpinan telah menjadikan talent management sebagai salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi tidak cukup hanya mengisi jabatan yang kosong. Organisasi harus mampu mengidentifikasi manusia yang mempunyai potensi, mengembangkan kompetensinya, membentuk karakter kerjanya, menempatkannya dalam peran yang sesuai, dan mempersiapkannya untuk menghasilkan kontribusi yang lebih besar.

Talent management pada umumnya dipahami sebagai proses sistematis untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan, dan mempersiapkan individu agar mampu menjalankan posisi atau peran yang penting bagi organisasi. Pendekatan ini menghubungkan kebutuhan strategis organisasi dengan potensi, kompetensi, kinerja, dan aspirasi karier manusia.

Namun, praktik talent management sering kali terlalu berfokus pada kelompok pegawai tertentu yang dikategorikan sebagai *high performer* atau *high potential*. Pegawai yang berada di luar kelompok tersebut dapat kehilangan akses terhadap program pengembangan. Kajian tentang *inclusive talent development* menunjukkan perlunya memperluas pendekatan talent management agar pengembangan tidak hanya diberikan kepada kelompok elite, tetapi juga menjangkau manusia yang potensinya belum terlihat atau berkembang melalui jalur yang berbeda.

Tree HR Framework menawarkan pendekatan talent management yang lebih holistik, inklusif, dan berorientasi pertumbuhan. Talenta tidak hanya dipahami sebagai kecerdasan, keterampilan, atau kemampuan mencapai target. Talenta merupakan konfigurasi antara prinsip, nilai, integritas,

BAB 10

TREE HR FRAMEWORK DALAM KEPEMIMPINAN DAN ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin memberikan arah, membentuk keputusan, mengalokasikan sumber daya, dan menjadi rujukan perilaku. Organisasi menyediakan sistem, struktur, budaya, dan lingkungan yang memungkinkan manusia bekerja serta berkembang. Kualitas manusia dalam organisasi karena itu tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individual, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan ekosistem organisasi.

Dalam praktiknya, organisasi dapat memiliki visi, kode etik, dan nilai inti yang baik, tetapi nilai tersebut belum tentu diwujudkan dalam keputusan sehari-hari. Kesenjangan antara nilai yang dinyatakan dan perilaku yang dipraktikkan akan menurunkan kepercayaan pegawai. Sebaliknya, konsistensi antara perkataan, kebijakan, dan tindakan pemimpin dapat memperkuat legitimasi organisasi.

Kajian tentang integritas pemimpin menunjukkan bahwa integritas berhubungan dengan identifikasi moral dan pengendalian diri yang kemudian memengaruhi munculnya perilaku kepemimpinan etis. Dengan demikian, perilaku etis bukan sekadar hasil pengetahuan tentang aturan, tetapi juga dipengaruhi oleh kedalaman identitas moral seorang pemimpin.

Kepemimpinan etis juga berhubungan dengan keterikatan kerja, perilaku berbagi pengetahuan, dan kinerja pegawai. Pemimpin yang jujur, adil, terbuka, dan bertanggung jawab menciptakan kondisi sosial yang mendukung pegawai untuk terlibat serta memberikan kontribusi lebih besar.

BAB 11

HADIS JIBRIL SEBAGAI FONDASI PENGEMBANGAN MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pengembangan manusia tidak cukup dipahami sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan produktivitas. Manusia merupakan makhluk yang memiliki dimensi jasmani, intelektual, emosional, sosial, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, pengembangan manusia yang utuh harus menyentuh seluruh dimensi tersebut secara terintegrasi.

Dalam perspektif Islam, salah satu landasan paling komprehensif mengenai struktur pengembangan manusia terdapat dalam **Hadis Jibril**. Hadis ini menjelaskan tiga dimensi utama kehidupan seorang muslim, yaitu **Islam, iman, dan ihsan**. Pada bagian akhir hadis, Rasulullah SAW. menjelaskan bahwa sosok yang datang dan mengajukan pertanyaan tersebut adalah Malaikat Jibril yang bertujuan mengajarkan agama kepada para sahabat.

Hadis Jibril bukan hanya menjelaskan pokok ajaran agama dalam arti ritual, tetapi juga memberikan kerangka antropologis mengenai bagaimana manusia seharusnya dibentuk. Iman membangun struktur keyakinan dan orientasi batin. Islam membentuk sistem kepatuhan dan perilaku nyata. Ihsan menyempurnakan kualitas kesadaran, tindakan, dan pengabdian manusia.

Ketiga dimensi tersebut menjadi dasar penting bagi Tree HR Framework. Dalam kerangka ini, **iman diposisikan sebagai akar**, **Islam sebagai batang dan sistem kehidupan**, sedangkan **ihsan sebagai buah berupa perilaku, karya, prestasi, dan kebermanfaatan**. Integrasi ketiganya mengarahkan proses pengembangan manusia menuju ketakwaan dan kemaslahatan.

BAB 12

IMAN SEBAGAI AKAR KEHIDUPAN MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Iman menempati posisi mendasar dalam struktur kehidupan manusia. Iman tidak hanya berkaitan dengan pengakuan terhadap ajaran agama, tetapi juga membentuk cara manusia memahami dirinya, menentukan tujuan hidup, menilai benar dan salah, mengambil keputusan, menghadapi kesulitan, serta menjalankan tanggung jawab personal dan profesional.

Dalam Hadis Jibril, iman dijelaskan melalui enam pokok keyakinan, yaitu beriman kepada Allah, malaikat, kitab-kitab Allah, para rasul, hari akhir, serta ketentuan baik dan buruk. Keenam rukun tersebut membentuk sistem keyakinan yang utuh. Iman kepada Allah memberikan pusat orientasi kehidupan. Iman kepada malaikat membangun kesadaran akan keteraturan dan pencatatan amal. Iman kepada kitab membentuk standar nilai. Iman kepada rasul menghadirkan keteladanan. Iman kepada hari akhir membangun orientasi pertanggungjawaban. Iman kepada takdir melahirkan keseimbangan antara ikhtiar dan tawakal.

Dalam **Tree HR Framework**, iman ditempatkan sebagai akar karena menjadi sumber kekuatan yang menentukan kualitas pertumbuhan manusia. Seperti akar pohon yang berada di dalam tanah, iman tidak selalu terlihat secara langsung. Namun, keberadaannya dapat diketahui melalui kekuatan karakter, konsistensi perilaku, keteguhan menghadapi tekanan, dan kualitas karya yang dihasilkan.

Allah Swt. menggambarkan kalimat yang baik seperti pohon yang baik:

“Tidakkah kamu memperhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya kuat dan cabangnya menjulang ke langit. Pohon itu menghasilkan buahnya pada setiap waktu dengan seizin Tuhannya.”

(QS Ibrahim [14]: 24–25)

BAB 13

ISLAM SEBAGAI SISTEM PRAKTIK KEHIDUPAN

A. PENDAHULUAN

Iman merupakan akar keyakinan yang memberikan makna, arah, dan energi moral bagi kehidupan manusia. Namun, keyakinan tidak akan menghasilkan perubahan apabila hanya tersimpan dalam hati dan tidak diterjemahkan ke dalam tindakan. Karena itu, iman memerlukan sistem praktik yang membentuk kebiasaan, kedisiplinan, karakter, dan perilaku nyata. Sistem praktik tersebut diwujudkan melalui Islam.

Dalam Hadis Jibril, Islam dijelaskan melalui lima tindakan utama, yaitu mengucapkan dua kalimat syahadat, mendirikan salat, menunaikan zakat, melaksanakan puasa Ramadan, dan menunaikan ibadah haji bagi yang mampu. Rasulullah saw. juga menggambarkan bahwa Islam dibangun di atas lima pilar tersebut.

Kelima rukun Islam bukanlah rangkaian ritual yang berdiri sendiri. Setiap rukun memiliki fungsi pembentukan manusia. Syahadat memberikan identitas dan orientasi hidup. Salat membentuk keterhubungan spiritual, kedisiplinan, serta keteraturan. Puasa melatih pengendalian diri. Zakat membangun tanggung jawab sosial dan keadilan distribusi. Haji menghadirkan transformasi spiritual, kesetaraan, pengorbanan, dan kesadaran kemanusiaan universal.

Rukun Islam dengan demikian dapat dipahami sebagai **sistem pendidikan kehidupan**. Sistem tersebut berlangsung secara bertahap, berulang, terstruktur, dan menyentuh dimensi personal maupun sosial. Islam tidak hanya mengajarkan sesuatu yang harus diyakini, tetapi juga menyediakan mekanisme untuk melatih keyakinan agar menjadi karakter.

Dalam **Tree HR Framework**, Islam ditempatkan sebagai **batang kehidupan**. Batang memiliki fungsi menghubungkan akar dengan cabang, daun, dan buah. Akar iman yang kuat memerlukan batang Islam yang sehat

BAB 14

IHSAN SEBAGAI KUALITAS PERILAKU MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Iman memberikan dasar keyakinan, sedangkan Islam menyediakan sistem praktik untuk menerjemahkan keyakinan tersebut ke dalam tindakan. Namun, pengembangan manusia tidak berhenti pada keyakinan yang benar dan pelaksanaan kewajiban secara formal. Manusia juga dituntut untuk menghadirkan kualitas terbaik dalam setiap tindakan. Dimensi kualitas tersebut disebut **ihsan**.

Dalam Hadis Jibril, Rasulullah saw. menjelaskan ihsan sebagai beribadah kepada Allah seakan-akan manusia melihat-Nya. Apabila manusia tidak mampu mencapai kesadaran tersebut, ia harus meyakini bahwa Allah selalu melihat dirinya. Definisi ini menunjukkan bahwa ihsan dibangun di atas kesadaran spiritual yang mendalam, pengawasan diri, ketulusan, dan kesungguhan.

Ihsan tidak hanya berlaku dalam ibadah ritual. Ihsan mencakup seluruh aktivitas manusia, termasuk belajar, bekerja, memimpin, memberikan pelayanan, menggunakan kekuasaan, mengelola sumber daya, membangun hubungan, dan menghasilkan karya. Dalam pengertian ini, ihsan menjadi prinsip kualitas yang menghubungkan kehidupan spiritual dengan kehidupan profesional.

Dalam **Tree HR Framework**, ihsan ditempatkan sebagai **buah**. Akar iman menyediakan nilai dan energi moral. Batang Islam membentuk sistem, disiplin, dan kebiasaan. Cabang menggambarkan berkembangnya kompetensi, kepribadian, kreativitas, dan talenta. Seluruh proses tersebut seharusnya menghasilkan buah berupa akhlak mulia, kualitas kerja, pelayanan terbaik, prestasi, inovasi, kepercayaan, dan kebermanfaatan.

BAB 15

SIKLUS IHSAN DALAM TREE HR FRAMEWORK

A. PENDAHULUAN

Ihsan merupakan tingkatan kualitas spiritual dan perilaku yang mendorong manusia untuk menghadirkan kebaikan terbaik dalam setiap aspek kehidupannya. Ihsan tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan ibadah ritual, tetapi juga mencakup cara manusia berpikir, bekerja, memimpin, melayani, berinteraksi, serta menggunakan pengetahuan dan kompetensinya.

Dalam Hadis Jibril, ihsan dijelaskan sebagai beribadah kepada Allah seakan-akan melihat-Nya. Apabila manusia tidak mampu mencapai kesadaran tersebut, ia harus meyakini bahwa Allah senantiasa melihatnya. Pengertian ini menunjukkan bahwa ihsan dibangun di atas kesadaran akan kehadiran dan pengawasan Allah. Kesadaran tersebut kemudian melahirkan pengendalian diri, ketelitian, ketulusan, dan komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

Al-Qur'an menempatkan ihsan sebagai perintah yang berjalan berdampingan dengan keadilan. Allah Swt. memerintahkan manusia untuk berlaku adil, berbuat ihsan, dan memberikan bantuan kepada kerabat, serta melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan sebagaimana dinyatakan dalam QS An-Nahl [16]: 90.

Dalam Tree HR Framework, ihsan tidak dipahami sebagai keadaan yang bersifat statis atau sebagai hasil akhir yang sekali dicapai kemudian selesai. Ihsan merupakan proses dinamis yang berlangsung secara terus-menerus. Manusia membangun kesadaran, menetapkan niat, menjalankan tindakan, mengevaluasi hasil, memperbaiki kelemahan, dan kembali meningkatkan kualitas perilakunya.

BAB 16

TREE HR SPIRITUAL ARCHITECTURE

Pendahuluan

Pengembangan manusia tidak cukup dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi profesional. Manusia juga memerlukan fondasi spiritual yang memberikan arah, makna, dan tujuan bagi seluruh potensi yang dimilikinya. Kompetensi tanpa nilai dapat melahirkan kecakapan yang kehilangan orientasi, sedangkan spiritualitas tanpa aktualisasi dapat berhenti pada kesadaran batin yang belum menghasilkan manfaat nyata (Zohar & Marshall, 2021; Pargament, 2022).

Tree HR Spiritual Architecture merupakan kerangka pengembangan manusia yang mengintegrasikan dimensi keyakinan, ketaatan, kualitas perilaku, kompetensi, dan kontribusi. Kerangka ini dibangun berdasarkan filosofi pohon: akar sebagai fondasi spiritual, batang sebagai sistem pengembangan diri, dan buah sebagai kualitas perilaku serta kebermanfaatan manusia.

Dalam perspektif ini, manusia dipandang sebagai makhluk yang terus bertumbuh. Pertumbuhan tersebut berlangsung dari bagian terdalam menuju bagian terluar, dari keyakinan menuju tindakan, dari kesadaran menuju kebiasaan, serta dari potensi menuju kontribusi. Oleh karena itu, kualitas perilaku seseorang tidak dapat dipisahkan dari kualitas akar nilai yang hidup dalam dirinya (Luthans & Youssef-Morgan, 2021).

Arsitektur spiritual dalam Tree HR mengintegrasikan tiga konsep utama dalam ajaran Islam, yaitu **Iman, Islam, dan Ihsan**. Iman menjadi fondasi keyakinan, Islam menjadi sistem ketaatan dan tindakan, sedangkan Ihsan menjadi standar kualitas tertinggi dalam menjalankan kehidupan. Ketiganya membentuk proses pengembangan manusia yang utuh, berkelanjutan, dan berorientasi pada ketakwaan serta kemaslahatan (Nasr, 2020; Al-Attas, 2021).

BAB 17

IMPLEMENTASI TREE HR FRAMEWORK DALAM PENGEMBANGAN SDM

Pendahuluan

Tree HR Framework merupakan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang memandang manusia sebagai pribadi utuh yang memiliki dimensi spiritual, karakter, pola pikir, kepribadian, kompetensi, talenta, perilaku, dan kontribusi. Pendekatan ini tidak berhenti pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi berusaha membangun manusia dari fondasi terdalam hingga hasil yang tampak dalam kehidupan. Pendekatan holistik ini sejalan dengan perkembangan terbaru dalam human resource development yang menekankan integrasi antara kompetensi, karakter, dan well-being karyawan (Cascio & Aguinis, 2021; OECD, 2021).

Dalam filosofi Tree HR, manusia digambarkan seperti pohon yang terus bertumbuh. Akar merepresentasikan iman, nilai, niat, integritas, dan karakter. Batang menggambarkan pola pikir, kepribadian, kompetensi, kebiasaan, serta sistem pengembangan diri. Cabang menunjukkan perluasan potensi, peran, relasi, dan talenta. Adapun buah menggambarkan kinerja, prestasi, perilaku, kontribusi, serta kebermanfaatan manusia.

Kerangka tersebut menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus berlangsung dari dalam ke luar. Kinerja yang baik tidak hanya dibangun melalui target, pengawasan, penghargaan, dan hukuman. Kinerja harus tumbuh dari akar nilai yang kuat, didukung oleh kompetensi yang relevan, serta diarahkan kepada manfaat yang lebih luas. Hal ini konsisten dengan temuan bahwa employee performance sangat dipengaruhi oleh internal values dan psychological capital (Luthans et al., 2020; Bakker & Demerouti, 2022).

Implementasi Tree HR Framework dapat dilakukan dalam berbagai konteks kehidupan. Bab ini membahas penerapannya dalam pendidikan, organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan generasi muda. Keempat

Di tengah perubahan dunia yang semakin cepat, manusia dituntut untuk semakin kompeten, adaptif, produktif, dan menguasai teknologi. Namun, apakah kecakapan dan kinerja saja cukup untuk membangun manusia yang unggul? Buku Tree HR Framework: Filosofi Pohon dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia menawarkan jawaban melalui sebuah pendekatan yang melihat manusia secara utuh—sebagai makhluk spiritual, moral, intelektual, sosial, dan profesional.

Terinspirasi oleh konsep syajarah thayyibah dalam QS Ibrahim ayat 24–25, Tree HR Framework memandang manusia seperti pohon yang baik: memiliki akar yang kuat, batang yang kokoh, cabang yang berkembang, dan buah yang memberi manfaat. Akar menggambarkan iman, nilai, integritas, amanah, karakter, dan kekuatan spiritual. Batang merepresentasikan kompetensi, profesionalisme, disiplin, pembelajaran, dan sistem kehidupan. Cabang menggambarkan potensi, talenta, peran, kepemimpinan, dan pengembangan karier. Sementara itu, buah merupakan manifestasi nyata berupa perilaku, kinerja, karya, pelayanan, kontribusi, dan kebermanfaatan.

Buku ini mengintegrasikan filosofi pohon tersebut dengan konsep Iman–Islam–Ihsan–Takwa. Iman ditempatkan sebagai root, Islam sebagai trunk, Ihsan sebagai fruit, dan Takwa sebagai kualitas akhir dari perjalanan pengembangan manusia. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak berhenti pada pertanyaan tentang "seberapa mampu seseorang bekerja", tetapi juga menyentuh pertanyaan yang lebih mendasar: nilai apa yang menggerakkannya, bagaimana ia menjalankan amanah, dan manfaat apa yang dihasilkannya bagi kehidupan.

Melalui perspektif manajemen sumber daya manusia, pendidikan, talent management, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi, buku ini mengajak pembaca membangun manusia dari dalam ke luar: menguatkan akar, menumbuhkan kompetensi, mengembangkan potensi, dan menghasilkan buah kebermanfaatan.

Karena manusia terbaik bukan sekadar manusia yang berhasil tumbuh, tetapi manusia yang kehadirannya membuat kehidupan di sekitarnya ikut bertumbuh.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-384-7

9 786343 173847